

介護福祉実習における実習指導者の認識と指導体制に関する研究

田中 眞希¹

(2011年10月3日受付, 2011年12月19日受理)

A Study on the consciousness and educational system
of the instructors in care work practice

Maki TANAKA¹

(Received : October 3, 2011, Accepted : December 19, 2011)

和文要旨

本研究では、介護福祉実習における実習指導者の認識と実習指導の実態に基づき、介護福祉実習における課題について明らかにし、介護福祉実習における実習指導方法のあり方について考察することを目的とした。医療専門職養成との比較やインタビュー調査の結果から、介護福祉実習の指導体制における課題改善の方向性として、介護職員の人材育成体制を整え、人材育成を段階的・継続的に行っていくことなどが示唆された。

Abstract

The purpose of this study is to clarify problems of care work practice and to explore how educational system might be designed, based on how the instructors recognized the problems and how they actually instructed their systems. Five problems were found in the educational system of care work practice, by comparison between the results of the interview survey go and the educational system for the medical profession. To solve these problems, it is suggested that establishing the educational system of care workers, and giving them adequate training gradually and continuously would be of value.

キーワード：介護福祉実習, 実習指導者, 指導体制, 人材育成, 教育

Key Words : care work practice, instructor, educational system, personnel training, education

1 高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科・助教・修士 (社会福祉学)
Welfare, University of Kochi, Assistant Professor

Department of Social Welfare, Faculty of Social

I. 研究の背景

介護保険制度・障害者自立支援法の施行に伴う多様なサービスの導入等により、介護福祉士は身体介護にとどまらない新しいサービスへの対応が求められている。介護人材の量に加えて質の確保・向上が問われるようになり、2007年12月「社会福祉士及び介護福祉士法」が改正された。それによって、2009年度入学生から介護福祉士養成の新しいカリキュラムが適応された。

講義・演習・実習が含まれるカリキュラムの中でも、介護福祉実習は知識と技術の統合の場であり、指定総時間1800時間中の450時間（25%）を占める。また、実習生、実習受入施設の実習指導者、養成施設の教員の3者に介護福祉実習に対する共通認識がないと、期待する効果は得られにくいと考える。実習指導者は実習生の指導を行うのみでなく、実習受け入れ施設の責任者として実習受入体制を整えるため、施設全体のマネジメントを行っている。そのことから、施設と養成校が連携する上でキーパーソンとなるのは、実習指導者であるといえる。しかし、実習指導者は通常の介護業務に加えて実習指導を担当しており負担が大きい。また、新カリキュラムでは実習指導者の要件が強化され、教員の巡回回数は減少した。これらのことから、実習指導者の役割が重視される一方で、課題が生じていると考えられる。

このような状況の中で、介護福祉実習における実習指導者の認識と指導体制について明らかにし、介護福祉実習の指導のあり方について検討することは介護福祉士養成を行う上で重要であるといえる。

II. 文献検討

1. 施設の指導体制について

実習施設の指導体制について、金松ら（2007）は、「施設の実習指導体制にバラツキがあり、介護の質が同質でないこと、施設と教員の連携を深め協議しながら施設側の理解を求めることの必要性」を述べている。

木保（2009）は、「職員の指導体制が確立されておらず、実習指導者1人で請け負っているケースが多く、他の職員は実習生をどのように支援してよいかわからない」と述べている。また、中川（2009）は、「実習指導者以外の介護職員が実習生の直接指導を行うことが多いため、すべての介護職員が共通した視点で学生指導できる体制づくりが望まれる」と述べている。

このように実習施設は、実習指導者以外の介護職員が実習生の直接指導を行うことが多いが、指導に当たる職員全員が共通した視点を持ち指導することができていない状況がうかがえる。そのため、実習指導者や介護職員は指導することに不安を感じている。さらに、実習施設間で指導体制や介護の質にバラツキがあり、介護福祉実習の指導体制が整っているとはいえない状況であることが分かる。

2. 実習指導における介護職員について

山下ら（2005）は、受入施設、養成施設の課題について「介護の質を求められているが、無資格者やヘルパー資格者が実習生の指導に当たらざるを得ない状況であり、指導者自身の指導力に対する不安が明らかになった。」と述べている。また、荒木ら（2007）は、介護福祉士に必要な資質について「調査対象者全員が介護に必要な資質として挙げた項目はなく、『介護福祉士に必要な資質』の共通認識が形成されているとはいいがたく、性別、年齢、経験年数、保有資格などの相違といったものに影響されていると推測される」と述べている。

村西（2008）は、実習を指導する介護職員のおかれている状況について「実習指導について人材育成や意義は理解しているが、業務との両立の大変さ、指導内容に不安や悩みを感じていることが分かった」と述べている。

このように介護福祉実習では、実習指導者は実習受入施設の責任者として総括を行い、介護職員とともに実習生の指導を行っている。また、介護

福祉士に必要な資質について介護職員の共通認識ができておらず、年齢や経験年数、保有資格などの相違に影響されている可能性があることが示されている。さらに、実習生の指導に当たっている介護職員の中には、無資格者や訪問介護員養成研修修了者がおり、指導力に対する不安があることや、実習指導を行う介護職員は業務との両立に大変さを感じていることが示されている。このように、実習指導を行う介護職員には多くの課題がある。しかし、実習中の行動を共にし、直接指導に当たる介護職員が実習生に与える影響は大きいといえる。

以上に述べたとおり、実習指導者に関する先行研究では、厚生労働省に届け出ている実習指導者ではなく、実習生の直接指導を行う介護職員を対象とした調査はあるが、実習指導者のみを対象としたものは少ない。

ただし、実習指導者に関する先行研究では、小倉ら（2007）が、介護実習指導を行っている実習指導者の意識について、インタビュー調査を行い「専門職として必要な知識・技術・倫理に関する能力を養うという観点で指導していること、実習指導者と教員の連携の重要性を明らかにし、この研究の更なる発展の必要性」を述べている。

Ⅲ. 研究目的

本研究では、介護福祉実習における実習指導者の認識と実習指導の実態について明らかにする。得られた結果に基づき、介護福祉実習における課題について明らかにし、介護福祉実習における実習指導方法のあり方について考察する。

Ⅳ. 研究方法

1. 調査対象者

介護福祉実習を受け入れているX県内の施設において、実習指導者として登録されている者とした。

面接候補者は、X県内の介護福祉士養成施設を通じて紹介を受け、対象者が在籍している施設に直接依頼した。候補者16名に対して個別に依頼文

書を送付し、同意が得られた者は14名であった。

調査対象者の介護福祉士資格取得方法として、養成施設を経て取得した者6名、福祉科高等学校にて受験資格を取得後、国家試験を受験し取得した者1名、実務経験を経て国家試験を受験し取得した者7名であった。年齢は、31～61歳（平均40.6歳）、性別は男性5名、女性9名であった。実習指導者としての経験は1～12年（平均4.1年）、介護職員としての経験は5～15年（平均10.9年）で、介護職員としての経験後、現在は相談業務を行っている者もいた。介護業務と相談業務等の福祉現場での経験年数は9～23年（平均12.6年）であった。面接実施期間は2010年6月21日～8月4日であった。

2. 倫理的配慮

面接対象者には、研究目的、研究参加への自己決定の権利、プライバシー擁護の方法、得られたデータの取り扱いなどについて、事前に文書にて説明し同意を得た。また、研究開始前には、高知女子大学社会福祉研究個人情報保護・倫理審査委員会の承認を得た（承認番号 第147号、平成22年5月24日付）。

3. 分析方法

面接で得られたデータは、KJ法の分析方法を参考とした質的分析を行った。

1. 面接内容を録音したデータ記録から、逐語記録を作成した。
2. 録音したデータを聞きながら逐語記録を繰り返し読み、全体の内容を理解した。
3. 逐語記録から、調査対象者の介護福祉実習に対する認識や指導方法などに関する内容について、前後の文脈から意味や内容のまとまりあるものにわけて取り出し、それぞれをコード化した。
4. 類似した意味をもつコードをグループ化してラベルをつけ、さらに抽象化を進め、サブカテゴリー、カテゴリーを作成した。

5. 図式化を行い、各カテゴリー間の関連性を検討した。
6. データ分析は、一貫性・確証性を高めるために、医療福祉分野の専門職が参加している大学院ゼミにおいて発表し、ディスカッションを行うことで確証性を高めた。
7. 面接対象者に文書で報告し、自身の経験に即して納得できるか否かを確認するためメンバーチェックを行った。

V. 結果

逐語記録を基にできた628のカードを最初に284の小グループ、次に82の中グループという順にまとめていき、最終的に16のカテゴリーを作成した(表1)。以下の文中では、16のカテゴリーを《 》、82のサブカテゴリーを〈 〉の記号を用いて表記する。カテゴリーは、《主体性を重要視したかわり》、《実習生の思いや個別性を理解し指導したい》、《介護の仕事の魅力を感じてほしい》、《教員との関係、共通認識の重要性》、《学生指導等のための教員からの情報提供》、《利用者・職員にもたらす良い効果》、《実習生と利用者・職員の関係に配慮》、《介護職員と連携した指導の必要性》、《施設として人材育成に協力》、《実習指導者を中心に施設全体で受け入れ》、《業務との両立に負担》、《教育的視点の必要性》、《実習指導者としての自分に不安》、《自己成長とやりがい》、《知識や資格取得への向上心》、《学校で学ぶ知識は現場に必要ない》である。それら16のカテゴリーを「介護福祉実習における実習指導者の認識と指導方法」というテーマに基づき概念図を作成した(図1)。以下では、カテゴリーの類似性により5つのグループに分類し、詳述する。

1. 実習生について

近年の介護人材不足の影響からか、実習指導者は実習生に《介護の仕事の魅力を感じてほしい》という思いが強い傾向にある。介護の魅力を感ずることで、介護の仕事へ就職する意欲を高めるこ

とにつながると考えている。

実習指導者は実習生に対して《主体性を重要視したかわり》を行いたいと考えており、そのために《実習生の思いや個別性を理解して指導したい》と認識している。対象者の中に「実習生の環境を整えることと利用者の生活環境を整えることは同じことだと思う」との意見があるように、両者は類似するものだと捉えている。つまり、利用者に対する支援は、利用者のニーズに沿って環境を整え生活支援を行うことである。また、実習生の指導は、実習しやすい環境を整え、課題達成に向けて支援することである。利用者一人ひとりニーズが異なるのと同様に、実習生も一人ひとり異なる人間であり、性格や考え方など個別性がある。実習生の個性を尊重し、かわることで実習生の存在を認めることにつながり、実習生自身が意欲を持って実習に臨むことができると考えていることがわかる。

2. 教員について

実習指導者は、養成施設の教員に対して《教員との関係や共通認識の重要性》を感じている。実習生の指導を行うためには、各養成施設の実習目標や内容を理解する必要がある。また、実習施設側の窓口は実習指導者であり、養成施設側の窓口は教員である。調査対象者の中には「関係性ができている教員との実習指導はやりやすい」という意見もあった。このことから、実習指導者と教員の関係性や共通認識が、実習の内容や実習生へのかわりに影響を与えるといえる。第1節で述べたように、実習指導者は実習生に対して、《主体性を重要視したかわり》を行いたいと考えている。そのためには、実習生一人ひとりを理解しなければならないが、実習という限られた期間内で、数名いる実習生個々の性格や考え方などを理解するのは困難である。そのため、実習生のことを理解している教員からの情報提供《学生指導等のための教員からの情報提供》が重要であると感じていることが示された。

表1 「介護福祉実習における実習指導者の認識と指導方法」のカテゴリー

項 目	《 カ テ ゴ リ ー 》
I. 実習生に関する内容	a 主体性を重要視したかわり b 実習生の思いや個性を理解して指導したい c 介護の仕事の魅力を感じてほしい
II. 教員に関する内容	d 教員との関係や共通認識の重要性 e 学生指導等のための教員からの情報提供
III. 介護職員や利用者に関する内容	f 利用者や職員にもたらす良い効果 g 実習生と利用者・職員の関係に配慮 h 介護職員と連携した指導の必要性
IV. 施設に関する内容	i 施設として人材育成に協力 j 実習指導者を中心に施設全体で受け入れ
V. 実習指導者自身に関する内容	k 業務との両立に負担 l 教育的視点の必要性 m 実習指導者としての自分に不安 n 自己成長とやりがい o 知識や資格取得への向上心 p 学校で学ぶ知識は現場に必要ない

3. 介護職員、利用者について

介護福祉実習の特徴として、実習指導者以外の介護職員が実習生を指導する場面が多く存在する（田中2010）。そのため、施設の実習受け入れのマネジメントを行う実習指導者を中心とし、介護職員と連携を取りながら実習指導に当たっている。実習指導者自身も《介護職員と連携した指導の必要性》を感じている。施設として人材育成を行うため、実習指導者は介護職員に対して介護福祉実習の目的や内容、指導方法や指導のあり方について指導しなければならないと認識している。

調査対象者は、介護職員が実習生を指導することで介護職員自身の成長にもつながっており、《利用者や職員にもたらす良い効果》であると感じている。また、介護職員が実習生の新鮮な感覚による気づきや、純粋な考えの下に作られた介護計画に触れることで、新人の頃を思い出し、自分自身の介護を振り返る機会となると考えている。その点でも《利用者や職員にもたらす良い効果》

であると感じている。

実習生の実習中の指導は介護職員が大半の時間を占めるため、実習生と介護職員の関係《実習生と利用者・職員の関係に配慮》が必要であると感じている。また、実習生は実習中、実習指導者や介護職員の指導の下、利用者として過ごす時間も長い。コミュニケーションや介護技術を通して、介護の対象者となる実習生と利用者の関係は重要であり、実習指導者としては実習生と利用者の関係《実習生と利用者・職員の関係に配慮》している。

また、介護職員は業務が忙しい中で利用者と関わっているが、実習生はゆっくりと利用者とかかわることが可能である。調査対象者は、利用者にとってゆっくりと自分に向き合ってくれる実習生の存在が大きいと認識しており、それも《利用者や職員にもたらす良い効果》であると感じていることが示された。

4. 施設について

実習指導者は施設が利用者だけのものではなく、地域や地域住民の福祉のために存在しているため、《施設として人材育成に協力》しなければならないと考えている。そのためには、《実習指導者を中心に施設全体で受け入れ》る必要性を感じている。それらのことから、受入施設の中心となる実習指導者自身の役割や責任などの重要性を認識している。

調査対象者の中に「実習指導者になって初めて、実習指導者だけで実習を受け入れているのではないと感じた」とあるように、実習指導者未経験の介護職員には《施設として人材育成に協力》しているという認識が低い可能性があるため、全職員に実習受入の意義と目的を理解させなければならない。また、それらの考えを元に《実習指導者を中心に施設全体で受け入れ》るために、施設職員一人ひとりが自分の果たすべき役割を理解し、他の職員と連携することではじめて施設全体で介護福祉実習の受け入れ体制が整うことを理解してもらう必要性が示された。

5. 実習指導者

第4節で述べたとおり、介護福祉実習受入における実習指導者の役割の重要性を認識しており、実習指導者としてあるべき姿と現在の自分を比較し、《実習指導者としての自分に不安》を感じている。対象者の中には、「自分自身が指導できる立場であるのか、評価できる立場であるのかという不安がある」という意見もあった。それらの不安からか《知識や資格取得への向上心》があり、対象者全員から「より知識を高めたい、資格を取得したい」などという意見があった。また、介護福祉実習の実習指導は業務とは別に行われており、《業務との両立に負担》を感じている実習指導者も多い。

新カリキュラムの実習指導者の要件に課せられた「介護福祉士実習指導者講習会」を受講し、介護福祉実習の目的理解やカリキュラムに添った実

習指導の実施について重要性を理解し、《教育的視点の必要性》を感じている。

その反面、実務経験で介護福祉士を取得し、実習指導者となった者からのデータには《学校で学ぶ知識は現場に必要な》と認識している者もいた。ここで調査対象者が言った知識とは、介護技術という限定された知識であると思われる。

また、実習指導者としての大変さを感じながらも、実習指導を行うことに《自己成長とやりがい》を見出している。

VI. 考察

1. 介護福祉実習の特徴

(1) 医療専門職養成との比較から

田中(2010)は、介護福祉士養成教育における実習形態と、看護師および理学療法士の養成教育の実習形態と比較し、介護福祉実習の特徴を分析した。その結果、介護福祉実習の特徴として、以下の3点が挙げられた。

- ① ひとつの施設で数名の学生が実習を行うため、実習生の個別性に配慮した実習が困難である。
- ② 教員以外の者が実習指導に携わっており、実習指導者、介護職員など実習生の指導を行うものが数名存在する。
- ③ 実習指導を行う者の介護福祉士資格取得方法によって、介護福祉実習に対する捉え方が異なる可能性がある。

(2) インタビュー調査の結果から

1) 介護職員と教員の関係について

調査対象者は、介護福祉実習を実習生、教員、介護職員、実習指導者の4者の関係から成り立っていると捉えている。4者間の関係で、実習生と実習指導者は他の3者と相互に関係している。しかし、介護職員と教員の関係に着目すると、この2者間だけが直接関係していないことが分かる(図1参照)。介護福祉実習が4者関係で成り立っているにもかかわらず、介護職員と教員は直接関係していないことが特徴であるといえる。

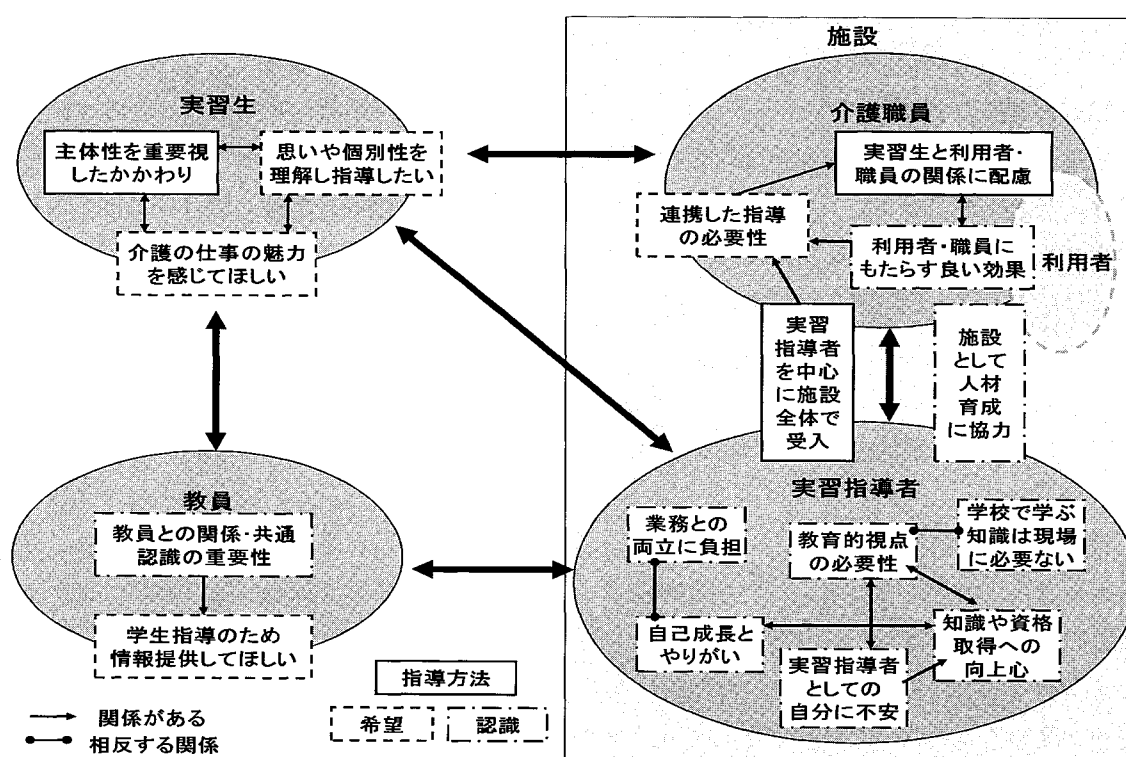


図1 介護福祉実習における実習指導者の認識と指導方法

2) 養成施設を経していない実習指導者の存在

介護福祉士資格取得方法は多岐にわたっており、調査対象者14名の中にも実務経験を経て国家試験を受験し介護福祉士となった者が7名いる。調査結果のほとんどのカテゴリーは、調査対象者の介護福祉士資格取得方法とは関係がない。しかし、《学校で学ぶ知識は現場に必要ない》、《現場経験で介護福祉士を取得したので、介護の知識に関して自信がない》は、実務経験および国家試験を経て介護福祉士となった者のデータからのみ抽出された。これは、養成施設における基本的な学習を経験していないことが影響していると考えられる。実習指導者の資格取得方法によって介護福祉実習の捉え方が異なる可能性があり、これが介護福祉実習の特徴であるといえる。

3) 人材育成について

調査対象者は施設に所属しているため、介護福祉実習を受け入れ人材育成を行うことは当然であるとの認識であった。しかし、調査対象者は、す

べての施設職員がそのように思っているわけではないと認識している。これらのことから、介護福祉実習を受け入れる施設の意識は高いが、施設職員全員の意識が統一されているわけではないことが明らかとなった。したがって、受け入れる職員の指導体制が整っているとはいえない。

2. 実習指導者の役割と指導力

(1) 介護福祉実習を受け入れる意義について

調査の結果から、実習指導者となり実習生とかわかることで、介護福祉実習に対する否定的なイメージから肯定的なイメージへと変化したという意見が多くあった。その理由は、実習生の利用者との関わり方や介護過程を展開する様子を見て自分自身や介護職員と比較し、基本をしっかりと学ぶことの重要性やプロセスを踏んでケアしていくことの重要性に気付くことである。さらに、実習指導を行うことで実習生はもちろん、自分自身や介護職員の成長を感じていることである。また、実習生や教員が施設の第三者評価となり、施設職員

が緊張感を持つことができるといえる。

(2) 認識と実際のずれ

調査対象者は介護福祉実習の意義を理解しており、受け入れたいと認識している反面、業務と実習指導の両立に負担を感じている。また、実習指導方法の課題をあげ、課題改善には実習指導体制を変えることや、介護職員との連携の必要性が挙げられた。実習指導者が行いたいと認識している指導ができないという現状であることがわかる。

(3) 教育的視点の必要性

調査対象者は、実習生を指導する上で介護福祉士としての知識だけでは不十分であり、制度や生活全般に関わる知識、教育者としての倫理観や視点などが必要であると感じている。介護福祉士実習指導者講習会の中には、教育的な内容が含まれている。調査対象者は全員講習会修了者であったため、研修を受けてはいるが、実習生への指導については、教育的な視点や知識がまだ不十分であると認識しているといえる。

3. 介護福祉実習の指導体制における課題

今までに述べたことから、介護福祉実習の指導体制における課題を整理すると、以下の5点にまとめられた。

- ① 実習生の個別性に配慮した実習指導が困難であること
- ② 介護福祉士資格取得方法により、介護福祉実習や実習生に対する捉え方が異なる可能性があること
- ③ 介護職員と教員の介護福祉実習に関する意識統一や連携が行われていないこと
- ④ 施設全体の指導体制が整っていないため、実習指導者が行うべきであると認識している指導が行えていないこと
- ⑤ 実習指導者の教育的視点が不十分であること

4. 課題改善の方向性

(1) 受入施設として

施設・事業所は、求められる介護福祉士を育成するために、介護職員の人材育成体制を整え、人材育成を段階的、継続的に行っていくことが責務である。

例えば、新人介護職員の教育を2～3年目の介護職員が担当し、それを繰り返して介護職員の育成を行う方法である。1年目の介護職員は2～3年目の介護職員から教育される、2～3年目の介護職員は指導を受けた4～5年目の介護職員に相談するというように段階的に教育され、継続することでそれぞれが成長することにつながる。つまり、介護職員は数年先輩の介護職員から、スーパービジョンを受けるという方法である。

現在、多くの介護現場では、実習生・新人職員・介護職員の教育、介護職員としての業務、介護職員の責任者などの業務が介護主任一人に任されており、負担が偏っているといえる。例えば、実習生の指導を担当する介護職員、新人職員の教育を担当する介護職員などのように、業務を分担し介護主任以外の介護職員に責任を与えることで、介護職員のキャリアアップにもつながる。

また、実習指導者が実習生の実習指導を通して、《自己成長とやりがい》を感じている。介護職員も同様に、後輩介護職員を育成することで自己成長ややりがいを感じると考えられる。さらに、介護職員として後輩を育成することによって、教育が自然に行われ、介護職員になる前の実習生に対しても同様に、教育する姿勢が養われるのではないかと考える。

このように人材育成の体制を整えることで、課題②「介護福祉士資格取得方法により、介護福祉実習や実習生に対する捉え方が異なる可能性があること」、課題④「施設全体の指導体制が整っていないため、実習指導者が行うべきであると認識している指導方法が実践できていないこと」が改善され、介護福祉士資格取得方法に関係なく、介護福祉実習や実習生に対する捉え方が統一され、

施設全体の指導体制が整うことにつながるのではないかと考える。

（２）養成施設教員として

介護福祉士養成施設教員は、実習受入施設と養成施設の連携を強化するために、介護福祉実習における実習指導者の役割、養成施設教員の役割を明確にし、それぞれの役割が遂行できるように促していくことが責務である。

新カリキュラムの介護福祉実習において、実習指導者の果たすべき役割は大きい。それゆえ、実習指導者の役割や指導内容を明確にしておかなければ、実習指導者は困惑し十分な役割が果たせない可能性がある。

１）実習前の連携

養成施設教員として実習前には、実習について協議する場や実習連絡協議会等の機会を設け、実習の目的や目標、実習生の性格や指導方針などを実習指導者に伝えることが重要になる。事前に教員が実習指導者に実習生の情報を提供することで、実習生の個別性に対応した実習が可能となり、課題①「実習生の個別性に配慮した実習指導が困難であること」が改善される。

また、その際に、実習指導者と教員の役割について明確にした上で実習指導者に伝えることで、両者が連携しやすい環境となる。

２）実習中の連携

調査結果から、実習指導者が教員との連携の重要性を認識していることが分かった。また、実習巡回中の連携については、厚生労働省の「介護福祉士養成課程の実習教育における実習施設と養成施設との連携に関するマニュアル」で、「教員が実習指導者との面談等を通じて、実習生の実習計画の実践状況や実習目標の達成状況を確認し、残りの実習期間の指導方針を調整するなど、介護実習の円滑な展開を支援することが可能となることから、学習効果を高める上で重要となる」とある

（厚生労働省2009）。このように、新カリキュラムにおける実習指導の連携のあり方は、実習中の実習生の指導を行うのは実習指導者が中心であり、教員は巡回指導において実習指導者と指導方針を調整する役割である。

これらを、巡回指導の場においても実習指導者に理解を求めるよう促すことが必要であり、役割に準じた巡回指導を行うために、実習指導者との日程調整を行い十分な時間の確保をしなければならない。

実習指導者の役割が明確になったことで介護職員や他職種が担当する指導内容も明確になり、実習指導者と介護職員、他職種が連携し実習生の指導に当たることが可能になり、課題④「施設全体の指導体制が整っていないため、実習指導者が行うべきであると認識している指導方法が実践できていないこと」が改善される。さらに、実習指導者に不足する教育的な視点を教員が調整することで、課題⑤「実習指導者の教育的視点が不十分であること」が改善される。

３）第三者評価としての機能

調査対象者は、介護福祉実習を受け入れることで施設の第三者評価のひとつとし、施設の質の向上を目指し、さらに、実習施設と養成施設が協働し介護の質の向上を目指したいと認識していることが分かった。実習受入施設の職員への調査結果で、「養成校との連携や協力体制等について、日ごろ感じていることは何か」の問に対して、「施設としてどうなのか、学校側の評価、意見を聞きたい」、「実習指導者以外の職員とも意見交換してほしい」などの意見があった（村西2008）。これは、実習指導者だけでなく介護職員も、施設と養成施設が協働し介護の質の向上を目指したいと認識しているといえる。

これらのことから、第三者評価を養成施設教員が認識し、それを巡回指導の際に実践する必要ある。従って、養成施設教員は実習生の指導だけでなく、施設で行われているケアを評価し、実習指

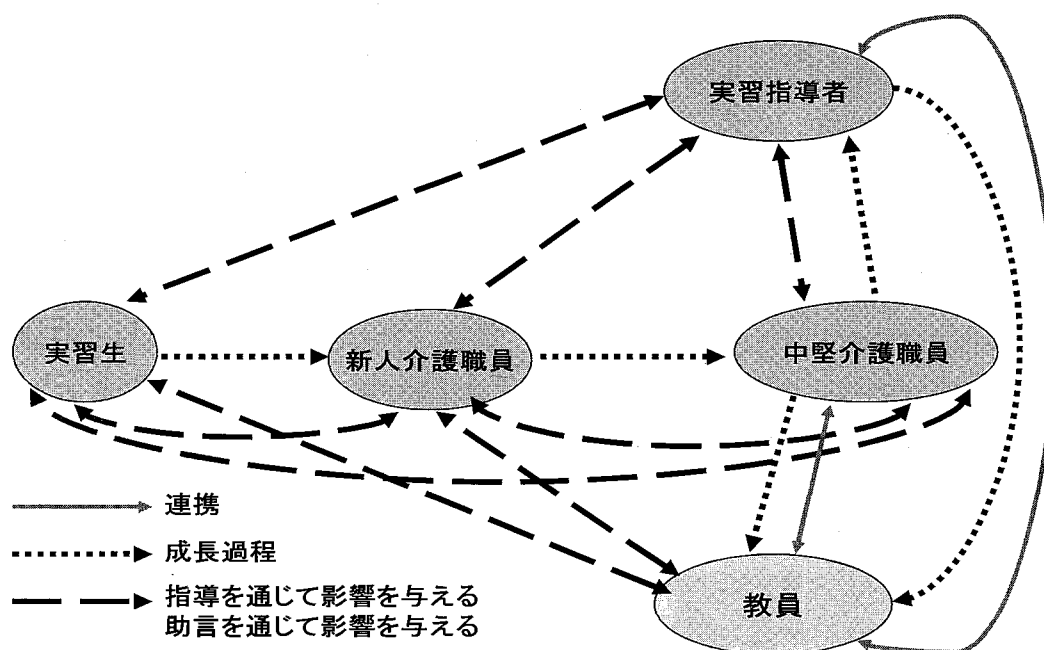


図2 介護福祉実習にかかわる4者間の関係

導者や介護職員に伝えることも必要である。

前述のように、養成施設教員が介護職員に意見を伝えることで、課題③「介護職員と教員の介護福祉実習に関する意識統一や連携が行われていないこと」が改善され、それを繰り返すことで共通認識へとつながり、課題②「介護福祉士資格取得方法により、介護福祉実習や実習生に対する捉え方が異なる可能性があること」の改善にもつながると考える。

4) 実習終了後の連携

養成施設教員として実習終了後は、実習指導者と実習指導内容等を振り返る機会を設けることも必要である。

厚生労働省の「介護福祉士養成課程の実習教育における実習施設と養成施設との連携に関するマニュアル」では、実習終了後について「実習施設と養成施設との間で、双方の教育における問題点・改善すべき点などの意見交換等を行い、指導・教育体制の向上を図り、次回実習生の受け入れの際により効果的の高い学習を実施することができる」とある（厚生労働省2009）。これは、実習指導の

経験を次の実習指導へと活かし、実習指導者と教員が連携しよりよい実習指導を行っていくために必要な機会であることがわかる。従って、実習生の指導内容や指導方法について達成度や改善点などを話し合い、実習指導についてのフィードバックを行う機会を設けることが重要である。そのことが、実習指導のあり方に実習指導者と教員の互いの共通認識を高めていくことにもつながると考える。

また、教育における問題点・改善すべき点等の意見交換を実習施設と養成施設の双方で行うことにより、教育体制の向上も図ることができる。これは（1）で述べた介護職員の人材育成のシステムの構築にもつながる。さらに、養成施設の教員として実習施設の教育体制の向上に協力していくことで、実習指導者や介護職員との意見交換の場となり、共通認識へとつながっていくのではないかと考える。

これらのことから、実習施設の教育体制が向上するため、課題④「施設全体の指導体制が整っていないため、実習指導者が行うべきであると認識している指導が行えていない」が改善される。

(1), (2) で述べた, 実習生, 新人介護職員, 中堅介護職員, 実習指導者の 4 者間の関係を図示すると図 2 のようになる。

(3) 介護福祉教育全体として

介護福祉教育は養成施設のみによって行われているのではなく, 福祉・介護現場との協働の中で行われ, 質の高い人材を福祉・介護現場に供給することにより, 社会全体の福祉に貢献することを目的としている。そのことを, 介護福祉教育に携わる養成施設, 実習施設が理解した上で, 介護福祉士を養成していくことが重要であり, ひいては介護従事者全体の質の向上にも寄与する。

1) 介護職員の人材育成システム

橋本 (2007) は, 介護現場の人材育成のシステムについて「育てるシステムが未整備であること, 介護職を選択した人材が自信を持って仕事に望めるマネジメントと専門職としての人材の育成が大切である」と述べている。このことは, 実習施設で人材を育てるシステムが整備されていないため, 新しい人材や実習生を育てることができず, 人材が定着せず悪循環につながっていることを示している。(1) で述べた, 介護職員の人材育成体制を整え, 人材育成を段階的, 継続的に行っていくことが介護福祉士を育成し, 人材として定着させることにつながるのではないかと考える。

2) 働きやすい環境づくり

(1) で述べたシステムを定着させるためには, 働きやすい環境が求められる。職場環境を改善することで, 職員の勤務年数が延長し, 介護職員の年齢構成の偏りが改善する。これによって, 介護職員が数年先輩の介護職員に育てられ, それぞれが成長し介護職員によるピラミッド型の理想の人員構成ができるのではないだろうか。

現在, 施設の介護職員の人員構成としては, 介護主任とその他の介護職員というようになっており, 年齢的にも経験年数でも中堅職員の存在が薄

い状況がある (厚生労働省 2007)。つまり, 養成施設卒業後の 20 歳代と 40 歳以上の者で介護職員のほとんどを占めているといえる。これは, 30 歳代の養成施設卒業後 10 年程度経験した働き盛りの人材が少ない現状を示している。しかし, 介護福祉士養成が始まり 23 年が経過している。また, 介護福祉士等現況把握調査の結果の中の年齢構成では, 20 歳以下 17.6%, 30 歳代 24.0% である (厚生労働省 2008 a)。これらのことから, 30 歳代の女性が結婚や育児を理由に離職していることが考えられる。養成施設を卒業し経験を積んだ中堅職員が離職してしまえば, (1) で述べた実習施設で人材を育てるシステムが整備されたとしても, 人材育成のリレーがうまくいかないことになる。

従って, 介護職員が継続して働ける環境を整えていくことが必要であり, そのためには, 子育て支援体制や経済面での保証などの福利厚生面での充実を図ることが必要である。子育て支援体制では, 産前産後休暇や育児休暇, 子の看護休暇制度や育児中の職員の勤務体制への配慮など, 希望する誰もが気兼ねなく利用できる支援体制をつくることが重要である。

前述したように「介護福祉士等現況把握調査」の結果で, 仕事を行ううえでの不満や悩みについて, 「給与・諸手当が低い」という回答の割合が最も高かった (厚生労働省 2008 a)。経済面での保障を早急に行わなければ, 介護職員の離職率がより高まることを示している。介護職員の仕事内容に見合った賃金水準へと見直し, 経済面での保障をすることが重要である。

3) キャリアアップ支援

介護従事者全体の底上げをするためには, キャリアアップ支援が必要である。介護職員が自己研鑽し, 後輩の指導やキャリアアップを行うためには, 自己評価だけでなく他者評価も必要である。(1) で述べたように, 介護職員に実習生の指導担当者, 新人職員の教育担当者等の責任ある仕事を任せることで, 他者から評価されていると認識

することができる。そのことが介護職員の意欲をより高めることにつながり、自信へとつながっていくことになる。

さらに、介護職員がキャリアアップをするためには、研修体制が整っている必要がある。全国社会福祉協議会の「介護サービス従事者の研修のあり方」研究事業で提案されている「介護職員の研修体系等（イメージ）」（厚生労働省2010b）の確立が望まれる。

4) まとめ

前述したように、介護職員が働きやすい環境づくりを行うことが重要であり、それは施設・事業所だけでなく、制度のあり方を考えていかなければ解決しない問題であるといえる。

養成校を卒業し介護職員となった後も、介護福祉士として「求められる介護福祉士像」を目指し成長していくことが、新カリキュラムで求められている介護人材養成のあり方である。養成施設及び卒後教育までを包括した人材養成を考える際には、調査結果にもあったように、実習施設と養成施設が連携し介護人材の養成を行っていかねばならず、実習施設、実習指導者、介護職員、養成施設、教員、実習生のそれぞれが、そのことを理解しておかなければならない。

このように介護福祉実習と福祉・介護現場、実習生と介護職員は別の存在ではなく、人材として継続・連続していくものである。実習受入施設と養成施設が連携し、介護人材を育成することが介護の質の向上につながり、介護福祉士の社会的地位が高まることにつながっていくのではないかと考える。

VII. 本研究の限界と課題

本研究を行うにあたり、インタビューガイドの妥当性の検討と面接技法の向上を確保するために、調査対象者と同じ条件の対象者にプレインタビューを行った。また、データ分析の妥当性を高めるため、医療福祉分野の専門職が参加している大学院

ゼミにおいてディスカッションを繰り返し、指導教員から継続的な指導を受けた。しかし、本研究は質的研究であり、研究者の主観が含まれている可能性は否定できない。

本研究の介護福祉実習は、新カリキュラムでの介護福祉実習である。新カリキュラムの介護福祉実習は始まったばかりであり、調査対象者の指導経験が浅いことに加えて、本研究の調査対象者は同一県内の実習指導者14名であり、調査対象者から得られたデータの量と範囲は多いとはいえない。また、研究者自身が養成施設の教員であり、研究者自身の立場が調査対象者に与える影響も考えられる。

今後も介護福祉士の質の向上を目指し、介護福祉実習のあり方、介護福祉教育のあり方について検討を進めていきたい。

本稿は、高知女子大学大学院に提出した修士論文を加筆・修正したものである。

文 献

- 荒木隆俊・櫻井嘉宏・松田水月（2007）「介護実習の視点1－実習前の介護実習指導者のアンケート結果から－」『羽陽学園短期大学紀要』8(1), 53～67.
- 小倉和也・奥田紀久子（2007）「介護実習指導に対する実習指導者の意識」『瀬戸内短期大学紀要』38, 21～30.
- 川喜田二郎（1970）『続・発想法』中央公論新社.
- 金松敏信（2007）「介護福祉施設実習の実際と課題」『長崎女子短期大学紀要』32, 98－104.
- 木俣光江（2009）「介護福祉現場の現状と学生指導～介護福祉実習終了アンケートから～」『東海学院大学短期大学部紀要』35, 53－63.
- 厚生労働省（2007）「社会保障審議会福祉部会資料2『介護・福祉サービス従事者の現況』」（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/dl/s0420-14b.pdf>, 2011.1.7）
- 厚生労働省（2008a）「介護福祉士等現況把握調

- 査について」
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/haaku_chosa/dl/01.pdf, 2010.10.28)
- 厚生労働省（2008b）「介護労働者の確保・定着等に関する研究会 付属資料1 介護職員の需要見通しについて」
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/dl/s0418-3h.pdf>, 2010.12.28).
- 厚生労働省（2008c）「社会福祉士及び介護福祉士法施行令の一部を改正する政令等の関係政令及び社会福祉士及び介護福祉士法施行規則等の一部を改正する省令等の関係省令の制定について」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei04.pdf>, 2010.11.27).
- 厚生労働省（2008d）「介護福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」
(http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei02_0001.pdf, 2010.11.27).
- 厚生労働省（2008e）「社会福祉士実習指導者講習会及び介護福祉士実習指導者講習会の実施について」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei17.pdf>, 2010.12.16).
- 厚生労働省（2009）「介護福祉士養成課程の実習教育における実習施設と養成施設との連携に関するマニュアル」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/shakai-kaigo-yousei.html>, 2010.12.28).
- 厚生労働省（2010a）「第1回今後の介護人材養成のあり方に関する検討会」
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/s0329-7.html>, 2010.12.16).
- 厚生労働省（2010b）「介護保険事業を営営する社会福祉法人における職員のキャリアパスの構築にむけて～キャリアパスガイドライン～」
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/dl/tp1023-1e.pdf>, 2011.1.17).
- 社団法人 日本介護福祉士会 編（2009）『介護実習指導者テキスト』社会福祉法人 全国社会福祉協議会.
- 社団法人 日本介護福祉士養成施設協会（2008）『介護福祉士養成新カリキュラム 教育の手引き』社団法人 日本介護福祉士養成施設協会.
- 染谷倅子（2007）『福祉労働とキャリア形成－専門性は高まったか』ミネルヴァ書房.
- 田中眞希（2010）「介護福祉実習における指導方法に関する一考察－医療専門職養成教育との比較を通して－」『聖カタリナ大学人間文化研究所紀要』15, 99－112.
- 津田理恵子（2009）「介護福祉実習における養成校の課題－養成校教員と施設指導者の実習に関する調査結果から－」『厚生指針』56－5, 10－16.
- 中川千代（2009）「介護実習の実習環境についての一考察～介護福祉士養成校卒業生の考える実習生指導に関するアンケート回答から～」『高田短期大学人間介護福祉学科年報』4, 35～42.
- 橋本正明（2007）「介護人材の課題確保，育てる，活かす」『介護福祉』66, 83－123.
- 村西美恵子（2008）「介護実習における実習指導者の意識に関する検討－施設実習リーダー養成講座（介護福祉コース）受講者アンケート調査から－」『滋賀文化短期大学研究紀要』16, 83～101.
- 山下恵子・尾台安子（2005）「介護福祉実習に対する実習施設側の意識と課題」『松本短期大学紀要』14, 105～111.